

**PENGARUH PENGENDALIAN AKUNTANSI,
PENGENDALIAN PERILAKU, DAN PENGENDALIAN
PERSONAL TERHADAP KINERJA MANAGERIAL PADA
PT.BERKAH DELTA BAHAGIA DI SURABAYA**

SKRIPSI



Disusun oleh :

Lobo Ganistyar C.

0713010195/FE/EA

Kepada

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011**

SKRIPSI
**PENGARUH PENGENDALIAN AKUNTANSI, PENGENDALIAN
PERILAKU DAN PENGENDALIAN PERSONAL
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
PADA PT.BERKAH DELTA BAHAGIA DI SURABAYA**

Disusun oleh :

Lobo Ganistyar C.
0113010195/FE/EA

Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
pada tanggal 29 Juli 20011

**Pembimbing :
Pembimbing Utama**

**Tim Penguji :
Ketua**

Dra. Ec.Rr.Dyah Ratnawati,MM

Dr. Sri Trisnaningsih.SE, MSi

Sekretaris

Dr. Indrawati Y. Ak. MM

Anggota

Rina Mustika,SE,MM

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. H. Dhani Ichsanudin Nur, SE. MM
NIP. 196309241989031001

SKRIPSI

PENGARUH PENGENDALIAN AKUNTANSI, PENGENDALIAN PERILAKU DAN PENGENDALIAN PERSONAL TERHADAP KINERJA MANAGERIAL PADA PT.BERKAH DELTA BAHAGIA DI SURABAYA

Yang diajukan

Lobo Ganistyar C.
0713010195/FE/EA

Disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Dra.Ec Rr Dyah Ratnawati,MM
NIP. 030.212.028

Tanggal :2011

Mengetahui

Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi

Drs. Ec. H. R. A. Suwaidi, MS
NIP. 196003301986031003

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan segala rahmat, karunia dan pertolongan-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Pengendalian Perilaku dan Pengendalian Personal Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Berkah Delta Bahagia di Surabaya**” dapat terselesaikan dengan lancar.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh mahasiswa jenjang pendidikan Starata-1 (Sarjana) Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa timur guna memperoleh gelar kesarjanaan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak terselesaikan tanpa adanya bantuan, bimbingan serta saran – saran dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

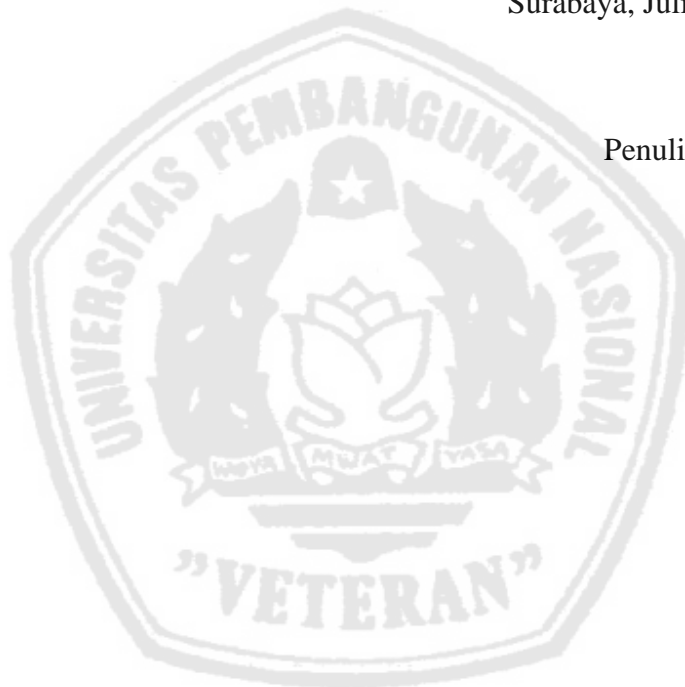
1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, Mp., selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs.Ec. H. R.A. Suwaidi, MS selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional ” Veteran” Jawa Timur.

4. Ibu Dr. Sri Trisnaningsih, MSi., selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Jawa Timur.
5. Dra.Ec Rr Dyah Ratnawati,MM, selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran, ketelatenan dan kerelaan telah membimbing dan memberi petunjuk sampai terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Jawa Timur, khususnya program studi Akuntansi yang telah membekali kami dengan pengetahuan-pengetahuan yang sangat berguna dan berharga.
7. Pimpinan dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran” Jawa Timur.
8. Kedua Orang Tua Papa dan Mama (Alm) serta kakak saya (Mbenca) tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun materiil serta doa hingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Yangtie dan Yangkong tercinta serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara maril maupun materiil selama ini.
10. Evan Ardis Saputra (el) tersayang yang selama ini telah memberikan dukungan, menemani dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman – teman Jurusan Akuntansi angkatan 2007, khususnya kepada Pipit, Deasty, Peppy, Moe, Hesti, Atta serta teman – teman kos Genk weslep (Ria, Steph, Ike, Putri), Prim, Dina terimakasih atas dukungan dan doanya.
12. Seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan yang masih perlu diperbaiki, maka kami mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, Juli 2011

Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAKSI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Landasan Teori	12
2.2.1. Kinerja Manajerial	12
2.2.1.1.Tugas Manajer	13
2.2.1.2.Penilaian Kinerja Manajerial	15
2.2.1.3.Manfaat Penilaian Kinerja Manajerial	16
2.2.1.4.Tingkatan Manajerial dan Keterampilan Manajerial	18

2.2.2. Sistem Pengendalian Manajemen	19
2.2.2.1. Langkah-Langkah Dalam Proses	
Pengendalian	20
2.2.2.2. Manfaat Pengendalian Manajemen	20
2.2.2.3. Jenis-Jenis Pengendalian Manajemen	21
2.2.2.4. Teori Kemungkinan (Contingency Teory)	22
2.2.3. Pengendalian Akuntansi	23
2.2.3.1. Pengertian Perencanaan	24
2.2.3.2. Pengertian Pelaporan	25
2.2.3.3. Pengertian Memonitoring (Pengawasan)	26
2.2.3.4. Hubungan Sistem Pengendalian Akuntansi dan	
Kinerja Manajerial	27
2.2.4. Pengertian Pengendalian Perilaku	30
2.2.4.1. Hubungan Sistem Pengendalian Perilaku dan	
Kinerja Manajerial	31
2.2.5. Pengendalian Personal	31
2.2.5.1. Hubungan Sitem Pengendalian Personal dan	
Kinerja Manajerial	33
2.3. Kerangka Pikir	34
2.4. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
3.1.1. Definisi Operasional	36

3.1.2. Pengukuran Variabel	39
3.2. Teknik Penentuan Sampel	40
3.2.1. Obyek	40
3.2.2. Populasi dan Sampel	40
3.3. Teknik Pengumpulan Data	42
3.3.1. Sumber Data	42
3.3.2. Jenis Data	42
3.3.3. Pengumpulan Data	43
3.4. Uji Kualitas Data	43
3.4.1. Uji Validitas	43
3.4.2. Uji Reliabilitas	44
3.5. Uji Normalitas	45
3.6. Uji Asumsi Klasik	45
3.6.1. Autokorelasi	45
3.6.2. Multikolinieritas	46
3.6.3. Heteroskedastisitas	46
3.7. Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	47
3.7.1. Teknik Analisis	47
3.7.2. Uji Hipotesis	48
3.7.2.1. Uji Kesesuaian Model	48
3.7.2.2. Uji Kesesuaian Parsial	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian	51
4.1.1. Sejarah singkat perusahaan.....	51
4.1.2. Struktur Organisasi dan Job Description.....	51
4.1.3. Tujuan Perusahaan	53
4.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	54
4.2.1... Variabel Pengendalian Akuntansi (X_1)	54
4.2.2. Variabel Pengendalian Perilaku (X_2)	56
4.2.3. Variabel Pengendalian Personal (X_3).....	57
4.2.4. Variabel Kinerja Manajerial (Y)	59
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian	62
4.3.1. Hasil Pengujian Validitas.....	62
4.3.2. Hasil Pengujian Reabilitas	65
4.3.3. Hasil Pengujian Normalitas	66
4.3.4. Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	67
4.3.4.1. Hasil Pengujian Multikolinieritas	67
4.3.4.2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas	68
4.3.5. Regresi Linear Berganda.....	69
4.3.5.1. Koefisien Determinasi (R^2)	72
4.3.6. Uji F	73
4.3.7. Uji Hipotesis (Uji t).....	74
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	75
4.4.1. Implikasi Hasil Penelitian	77

4.4.2. Perbedaan Penelitian Sekarang dengan Penelitian

Terdahulu..... 78

4.5. Keterbatasan Penelitian..... 79

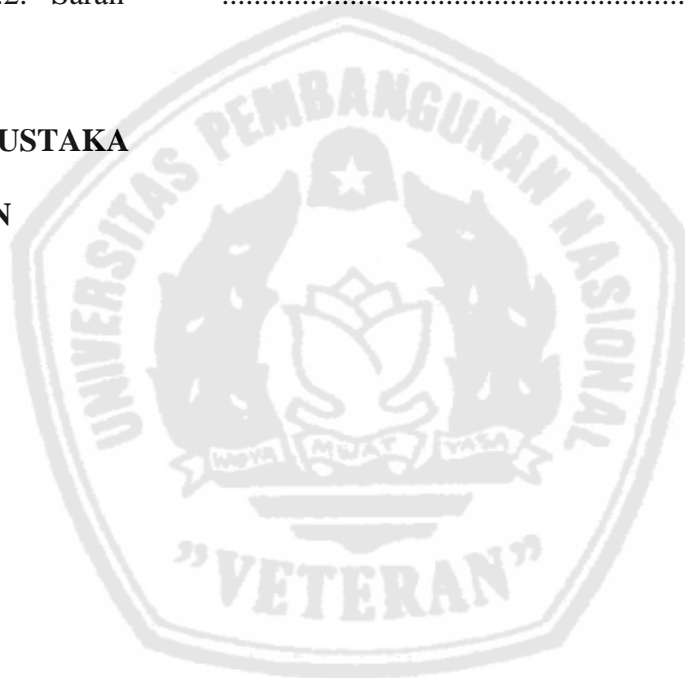
BAB V KESIMPULAN DAN SASARAN

5.1. Kesimpulan 80

5.2. Saran 80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Perbandingan antara Target Penjualan dan Realisasi Penjualan	5
Tabel 2	Perbedaan Penelitian Sekarang dan Penelitian Terdahulu	12
Tabel 4.1.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengendalian Akuntansi (X_1).....	55
Tabel 4.2.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengendalian Perilaku (X_2).....	56
Tabel 4.3.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengendalian Personal (X_3).....	58
Tabel 4.4.	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Manajerial (Y).....	60
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Akuntansi (X_1).....	62
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Perilaku (X_2).....	63
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Variabel Pengendalian Personal (X_3).....	64

Tabel 4.8.	Hasil Uji Validitas Variabel	
	Kinerja Manajerial (Y).....	64
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	66
Tabel 4.10.	Hasil Pengujian Normalitas.....	67
Tabel 4.11.	Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	68
Tabel 4.12.	Hasil Pengujian Heterokedastisitas.....	69
Tabel 4.13.	Hasil Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.14.	Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	72
Tabel 4.15.	Nilai F_{hitung}	73
Tabel 4.16.	Hasil Analisis Uji t.....	74
Tabel 4.17.	Rangkuman Perbedaan Penelitian Sekarang Dengan Penelitian Terdahulu.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Diagram Kerangka.....	44
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Tabulasi Pengendalian Akuntansi
Lampiran 1	Daftar Tabulasi Pengendalian Perilaku
Lampiran 1	Daftar Tabulasi Pengendalian Personal
Lampiran 2	Daftar Tabulasi Kinerja Manajerial
Lampiran 3	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengendalian Akuntansi
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengendalian Perilaku
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengendalian Personal
Lampiran 6	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial
Lampiran 7	Uji Normalitas dan Uji Multikolinieritas
Lampiran 8	Uji Heterokedastisitas
Lampiran 9	Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 10	α Tabel

**PENGARUH PENGENDALIAN AKUNTANSI, PENGENDALIAN
PERILAKU DAN PENGENDALIAN PERSONAL TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA PT. BERKAH DELTA BAHAGIA DI SURABAYA**

ABTRAK

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek yang krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, untuk itu suatu perusahaan memerlukan sistem pengendalian manajemen, karena sistem ini didesain untuk mengatur aktivitas anggota organisasi melalui manajer organisasi agar sesuai dengan tujuan perusahaan dan menjadi tolak ukur dalam tercapainya tujuan organisasi. Adapun bentuk pengendalian dapat berupa, pengendalian akuntansi, pengendalian perilaku dan pengendalian personal. Penentuan pengendalian yang tepat akan sangat menentukan efektifitas pengendalian bila sebaliknya akan mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja yang akhirnya menurunkan komitmen pada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengendalian akuntansi, pengendalian perilaku, pengendalian personal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari seluruh manajer pada PT. Berkah Delta Bahagia melalui kuesioner dengan jumlah manajer sebanyak 11 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, dimana jumlah sampel yang diambil sama dengan jumlah populasinya. Variabel penelitian yang digunakan pengendalian akuntansi (X_1), pengendalian perilaku (X_2), pengendalian personal (X_3) dan kinerja manajerial (Y) dan dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

Hasil pengujian diperoleh kesimpulan bahwa untuk hipotesis Pengendalian Perilaku berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial telah terbukti kebenarannya sedangkan, Pengendalian Akuntansi dan Pengendalian Personal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial tidak terbukti kebenarannya.

Keywords : pengendalian akuntansi, pengendalian perilaku, pengendalian personal terhadap kinerja manajerial.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Suatu perusahaan dapat dilihat sebagai sistem organisasi sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya ekonomi lainnya untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Implikasinya organisasi perlu senantiasa melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan memerlukan pengendalian manajemen, karena sistem tersebut didesain untuk mengatur aktifitas anggota organisasi melalui para pimpinan (manajer) organisasi agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan dan menjadi suatu tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun bentuk pengendalian dapat berupa : Pengendalian Perilaku, Personal, dan Sistem Akuntansi. Proses pengendalian dilakukan melalui para pimpinan (manajer) dengan penentuan tujuan dan strategi, pelaksanaan dan pengukuran, serta analisis prestasi dan penghargaan. Karena dalam pelaksanaan pembangunan nasional di era globalisasi, tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan.

Sejalan dengan itu, maka pembangunan tenaga kerja sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada

peningkatan kualitas dan kontribusi manusia dalam pembangunan, serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Sistem pengendalian ini diperlukan karena perilaku para individu dan kelompok di dalam organisasi berbeda-beda, yang biasanya dipengaruhi oleh pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang dilakukan orang-orang itu menuntut agar mereka melakukan aktifitas yang selaras dengan orang-orang lain dalam organisasi tersebut dan ini memberikan rangsangan kuat terhadap perilaku individu.

Penerapan suatu sistem pengendalian tertentu secara otomatis akan terbentuk norma-norma, aturan-aturan, dan sistem nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut. Apabila sistem pengendalian itu tidak sesuai dengan lingkungan organisasi, maka penerapan sistem tersebut akan bisa menimbulkan *dysfunctional behavior* atau perilaku menyimpang bagi anggota organisasi.

Pengendalian akuntansi adalah pengendalian yang menggunakan ukuran – ukuran keuangan yang salah satunya adalah anggaran. Anggaran digunakan sebagai pedoman kerja, sebagai alat pengkoordinasian kerja, dan sebagai alat pengawasan kerja. Dengan demikian anggaran merupakan alat bagi manajemen untuk membantu dalam menjalankan fungsi – fungsinya. Dapat disimpulkan bahwa suatu pengendalian akuntansi merupakan suatu perencanaan, sistem pelaporan dan prosedur monitor yang didasarkan pada sistem informasi. Sehingga pengendalian akuntansi

dalam menggunakan anggarannya akan mempengaruhi kinerja didalam organisasi itu sendiri. (Muslimin 2007 : 451)

Pengendalian perilaku merupakan salah satu bentuk pengendalian administratif. Pengendalian administratif meliputi: struktur otoritas, peraturan - peraturan formal, prosedur standar pengoperasian, standar untuk mengatur perilaku para manajer dan pekerja, anggaran, *reward*, dan sistem insentif (dalam jurnal Faisal dan Kusuma 2002).

Pengendalian perilaku bertujuan untuk menjamin hasil yang ingin dicapai meliputi aktivitas pengawasan, *monitoring*, dan aktivitas yang sedang berjalan. Di mana aktivitas tersebut berperilaku sesuai dengan cara yang dikehendaki, sehingga dalam suatu organisasi pengendalian perilaku akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasional

Pengendalian personal yang sering disebut pengendalian professional (clan control) merupakan pengendalian yang didasarkan pada proses sosial dan *self control*. Menurut Faisal dan Kusuma (2002), pengendalian personal merupakan salah satu bentuk pengendalian di depan. Pengendalian di depan dalam sumber daya manusia dilaksanakan melalui proses seleksi dan pengaturan staf. Pemilihan dan penempatan karyawan sesuai dengan persyaratan kerja dan keterampilan berdasarkan spesifikasi sifat dan tugas yang akan dijalankan. Hal ini penting karena kecakapan manajerial adalah suatu penentu fundamental dan keberhasilan organisasi. Jadi pengendalian personal merupakan suatu pengendalian yang didasarkan pada pembuatan kebijakan yang menyangkut tentang

sumber daya manusia (Merchant, 1998). Kebijakan – kebijakan ini menyediakan informasi personal untuk perencanaan dan pengambilan keputusan manajemen atau organisasi tersebut. Dengan adanya kebijakan yang baik maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan. (Muslimin 2007 : 451)

Menurut Faisal dan Kusuma (2002) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengendalian akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan pengendalian perilaku dan personal tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian tersebut dilakukan pada *research and development*. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengendalian perilaku dan personal tidak bisa diterapkan pada *research and development*.

Menurut Muslimin (2007:454) dari hasil penelitiannya menunjukan bahwa pengendalian akuntansi, pengendalian perilaku dan pengendalian personal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil pengujian persamaan regresi penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa semakin tinggi pengendalian akuntansi, pengendalian perilaku dan pengendalian personal yang diterapkan, maka akan semakin meningkatkan kinerja manajerial.

PT. Berkah Delta Bahagia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang garment. Banyaknya perusahaan garment menimbulkan persaingan antar perusahaan. Oleh karena itu PT. Berkah Delta Bahagia berusaha meningkatkan produksinya untuk memenuhi kebutuhan pasar dengan mempertimbangkan mutu dan waktu pengerjaannya. PT. Berkah Delta

Bahagia hanya menerima order. PT. Berkah Delta Bahagia memproduksi pesanan baik lokal maupun yang datang dari luar negeri.

Berikut informasi mengenai target penjualan dan realisasi penjualan PT. Berkah Delta Bahagia :

Tabel 1.1 Perbandingan Antara Target Penjualan dan Realisasi Penjualan

PT. BERKAH DELTA BAHAGIA 2009

Bulan	Target Laba	REALISASI LABA	%
Januari	Rp. 150.000.000	Rp. 164.011.750	109%
Februari	Rp. 150.000.000	Rp. 153.457.900	102%
Maret	Rp. 150.000.000	Rp. 140.085.750	93%
April	Rp. 150.000.000	Rp. 123.312.700	82%
Mei	Rp. 150.000.000	Rp. 116.222.100	77%
Juni	Rp. 150.000.000	Rp. 110.974.500	73%
Juli	Rp. 150.000.000	Rp. 106.162.000	70%
Agustus	Rp. 150.000.000	Rp. 97.389.000	64%
September	Rp. 150.000.000	Rp. 95.425.000	63%
Oktober	Rp.150.000.000	Rp. 92.479.300	61%
November	Rp.150.000.000	Rp. 81.642.650	54%
Desember	Rp.150.000.000	Rp. 77.639.645	51%

Sumber : PT. Berkah Delta Bahagia

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari bulan Januari sampai Desember tahun 2009 perusahaan mengalami penurunan. Dengan adanya kondisi yang dialami oleh PT. Berkah Delta Bahagia tersebut

kemungkinan sistem pengendalian akuntansi, perilaku dan personal belum diterapkan secara maksimal sehingga mempengaruhi kinerja manajerialnya dan membuat perusahaan masih belum mencapai sasaran.

Berdasarkan hal tersebut, maka dilakukan penelitian dengan judul :
“Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Pengendalian Perilaku dan Pengendalian Personal Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Berkah Delta Bahagia di Surabaya “.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan :

Apakah pengendalian akuntansi, pengendalian perilaku, pengendalian personal berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah pengendalian akuntansi, pengendalian perilaku, dan pengendalian personal berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dalam pengambilan keputusan untuk memilih jenis pengendalian yang tepat dalam rangka meningkatkan efektifitas pengendalian tersebut. Yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja baik individu, manajerial, maupun organisasi.

2. Bagi universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan sesuatu yang berharga bagi pihak universitas sebagai tambahan referensi bagi peneliti lainnya dengan materi yang berhubungan dengan skripsi.

3. Bagi peneliti

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator tentang kinerja manajer.